

Høringsnotat

Forskrift om fastlegeordning i kommunene

Forslag om endring i fastlegeforskriften § 12 tredje ledd – heving av aldersgrensen for opphør av avtale om fastlegevirksomhet

Høringsfrist: 1. september 2026

Innhold

1	Innledning.....	3
2	Gjeldende rett.....	3
2.1	Organiseringen av fastlegeordningen.....	3
2.2	Den alminnelige aldersgrensen for ansatte fastleger	5
2.3	Den alminnelige aldersgrensen for næringsdrivende fastleger	6
3	Departementets vurderinger og forslag.....	6
3.1	Samfunnsmessige behov for økning av aldersgrensen for fastleger	6
3.2	Aldersgrensen for ansatte fastleger	7
3.3	Aldersgrensen for næringsdrivende fastleger.....	8
4	Økonomiske og administrative konsekvenser.....	9
5	Merknad til forskrift om fastlegeordningen i kommunene mv.	9
6	Forslag til forskriftsendring.....	10

1 Innledning

Forskrift 2. desember 2025 om fastlegeordning i kommunene (fastlegeforskriften) trådte i kraft 1. januar 2026. Forskriften er en revidering og oppdatering av tidligere fastlegeforskrift. Det er fastsatt i fastlegeforskriften § 12 tredje ledd at «*den individuelle avtalen opphører uten oppsigelse når legen fyller 70 år*». Bestemmelsen viderefører tidligere fastlegeforskrift § 32 andre ledd.

Den alminnelige aldersgrensen for opphør av arbeidsforhold grunnet alder er 72 år, jf. lov av 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern (arbeidsmiljøloven) § 15-13 a første ledd. Aldersgrensen i arbeidsmiljøloven § 15-13 a første ledd ble hevet fra 70 til 72 år i 2015. Frem til 2026 ga arbeidsmiljøloven § 15-13 a tredje ledd adgang til å fastsette lavere bedriftsinterne aldersgrenser enn 72 år, men ikke under 70 år, «*dersom grensen gjøres kjent for arbeidstakerne, den praktiseres konsekvent av arbeidsgiver og arbeidstaker har rett til en tilfredsstillende tjenestepensjonsordning*».

I forbindelse med Stortingets behandling av Meld.St.6 (2023-2024) *Et bedret pensjonssystem med en styrket sosial profil*, inngikk Stortinget et bredt pensjonsforlik. Det ble besluttet at den alminnelige aldersgrensen for statsansatte skulle økes fra 70 til 72 år, i samsvar med arbeidsmiljølovens alminnelige aldersgrense på 72 år. Det ble også avtalt at det skulle gjøres en vurdering av reglene om bedriftsinterne aldersgrenser i arbeidsmiljøloven.

Kommunal sektor har tradisjonelt hatt samme øvre aldersgrense som i staten, selv om sektoren formelt er underlagt regelverket i arbeidsmiljøloven. Fram til 1. juli 2015 ble dette ivare tatt gjennom 70-års grensen i arbeidsmiljøloven. I forbindelse med hevingen av den generelle aldersgrensen i arbeidsmiljøloven til 72 år, ble det i kommunal sektor tariffestet en alminnelig aldersgrense på 70 år i tråd med arbeidsmiljølovens bestemmelser om bedriftsinterne aldersgrenser.

Adgangen til å fastsette bedriftsintern aldersgrense etter arbeidsmiljøloven § 15-13 a tredje ledd ble opphevet ved endringslov 27. mai 2025 nr. 17. Etter endringene gjenstår kun adgangen til å fastsette en lavere aldersgrense der det er «*nødvendig av hensyn til helse eller sikkerhet*», jf. arbeidsmiljøloven § 15-13 a annet ledd. Departementet foreslår i dette høringsnotatet å endre fastlegeforskriften § 12 tredje ledd, ved å øke den alminnelige aldersgrensen for opphør av fastlegeavtalen fra 70 til 72 år.

2 Gjeldende rett

2.1 Organiseringen av fastlegeordningen

Fastlegeordningen er regulert på fire nivåer i lov, forskrift og ulike avtaler på sentralt og lokalt nivå:

- Kommunens plikt til å organisere fastlegeordning og sentrale pasientrettigheter er hjemlet i lov 24. juni 2011 nr.30 om kommunale helse- og omsorgstjenester m.m

(helse- og omsorgstjenesteloven) og lov 2. juli 1999 nr.63 om pasient- og brukerrettigheter (pasient- og brukerrettighetsloven).

- Utfyllende bestemmelser er gitt i forskrift 2. desember 2025 nr. 2405 om fastlegeordning i kommunene (fastlegeforskriften) og i forskrift 29. august 2012 nr. 843 om pasient- og brukerrettigheter i fastlegeordningen. Forskriftene omfatter blant annet kommunens plikter, legenes rettigheter og plikter, og innbyggernes rettigheter.
- En nærmere utforming av kommunens og legenes rettigheter og plikter, samarbeid mellom partene og økonomiske forhold er regulert i sentralt avtaleverk mellom staten, Den norske legeforening og KS. Avtalene er ASA 4310 (rammeavtalen om allmennlegepraksis i fastlegeordningen), ASA 2305 (Kommunelegeavtalen, som regulerer kommunalt ansatte fastleger og legevaksarbeid med mer) og ASA 4301 (statsavtalen, som regulerer økonomiske vilkår). Oslo kommune har egen avtale til erstatning for ASA 4310.
- Videre inngås lokal, individuell fastlegeavtale mellom kommunen og den enkelte fastlege. Denne avtalen er et viktig styringsverktøy for kommunen i oppfyllelsen av lovpålagte plikter. I fastlegeavtalen settes ytterligere rammer for fastlegens ansvar og oppgaver.

Kommunen har det overordnede ansvaret for å «sørge for» at personer som oppholder seg i kommunen skal tilbys nødvendige helse- og omsorgstjenester. Dette fremgår av helse- og omsorgstjenesteloven §§ 3-1 og 3-2 første ledd nr. 4, hvor kommunene pålegges en plikt til å sørge for «utredning, diagnostisering og behandling, herunder fastlegeordning». Pasientens korresponderende rett til fastlegeordning fremgår av pasient- og brukerrettighetsloven § 2-1 c, og utfylles av forskrift om pasient- og brukerrettigheter i fastlegeordningen.

Kommunene oppfyller ansvaret for å sørge for fastlegeordning gjennom enten å ansette fastleger i kommunen, eller ved å inngå fastlegeavtaler med fastleger som er organisert som næringsdrivende. Fastlegene består følgelig av to grupper: ansatte fastleger og næringsdrivende fastleger. Per i dag utgjør de næringsdrivende fastlegene den klart største gruppen, selv om andelen av ansatte fastleger har økt betydelig de siste årene. Ved utgangen av 2023 var 20 prosent av fastlegene fast ansatt i kommunen.¹

Fastlegeordningen er nærmere regulert i fastlegeforskriften, som fastsetter hvilke plikter og ansvar kommunen og fastlegene har i fastlegeordningen. Det fremgår av fastlegeforskriften § 8 første ledd at:

«Kommunen skal inngå en individuell avtale med alle leger som skal delta i fastlegeordningen. Dette gjelder uavhengig av om fastlegen er selvstendig næringsdrivende, er del av en felleliste eller er ansatt i kommunen».

¹ [Antall fast ansatte fastleger øker fortsatt - også vekst i næringsdrivende inn i 2024 - Helsedirektoratet](#)

Fastlegeforskriften § 12 regulerer avslutning av fastlegeavtalen. Bestemmelsens tredje ledd fastsetter aldersgrense som leder til opphør av den individuelle avtalen. Det fremgår av bestemmelsen at:

«Den individuelle avtalen opphører uten oppsigelse når legen fyller 70 år. Kommunen og legen kan inngå en tidsbegrenset avtale om fastlegevirksomhet ut over fylte 70 år, likevel ikke etter at legen er fylt 80 år».

Av merknaden til fastlegeforskriften § 12 tredje ledd fremgår det at:

«Det fremgår av tredje ledd at den individuelle avtalen opphører uten oppsigelse når legen fyller 70 år. Det innebærer at fastlegen ikke kan kreve å få fortsette avtalen utover fylte 70 år. Dette er imidlertid ikke til hinder for kommunen og fastlegen inngår en tidsbegrenset avtale utover fylte 70 år, men da ikke lenger enn til fylte 80 år. Formålet med aldersgrense er å sikre at grunnleggende hensyn til kvalitet, pasientsikkerhet og tillit til helsepersonellet og helse- og omsorgstjenesten blir ivarettatt i de tilfellene helsepersonell ønsker å videreføre pasientrettet virksomhet etter å ha oppnådd en særlig høy alder. Kommunen må ved forlengelse av avtalen sikre at det ytes fortsatt forsvarlige tjenester».

2.2 Den alminnelige aldersgrensen for ansatte fastleger

Som nevnt over står det i fastlegeforskriften § 12 tredje ledd at fastlegeavtalen opphører når fastlegen fyller 70 år.

For ansatte leger gjelder også arbeidsmiljøloven, som regulerer arbeidsforholdet mellom kommunen og den ansatte fastlegen. Det fremgår av arbeidsmiljøloven § 15-13 a første ledd at:

«Arbeidsforholdet kan bringes til opphør når arbeidstaker fyller 72 år».

Bestemmelsen etablerer en rett for arbeidsgiver til å avslutte arbeidsforholdet når arbeidstakeren fyller 72 år.

Arbeidsmiljøloven § 15-13 a annet ledd åpner for at det kan fastsettes en lavere aldersgrense enn den alminnelige aldersgrensen på 72 år. Det fremgår av § 15-13 a annet ledd at:

«Lavere aldersgrense kan fastsettes der det er nødvendig av hensyn til helse eller sikkerhet. Den lavere aldersgrensen skal være saklig begrunnet og ikke uforholdsmessig inngripende, jf. § 13-2 andre ledd».

I Prop.48 L (2014-2015) s.87 presiserte departementet hva som ligger i vilkåret «nødvendig av hensyn til helse eller sikkerhet». Det ble uttalt at:

«Vilkåret nødvendig av «hensyn til helse» vil kunne omfatte stilling eller yrke som medfører uvanlig fysisk eller psykisk belastning for arbeidstakerne slik at de normalt ikke maktet å skjytte arbeidet forsvarlig til fylte 72 år.

Vilkåret nødvendig av «hensyn til sikkerhet» kan få anvendelse på stilling eller yrke som krever at de ansatte har særlige fysiske eller psykiske egenskaper for at arbeidet skal bli tilfredsstillende utført på forsvarlig måte og uten fare for sikkerheten til omgivelsene».

I forbindelse med avviklingen av adgangen til å fastsette bedriftsinterne aldersgrenser i tidligere arbeidsmiljølov § 15-13 a tredje ledd, uttalte departementet at unntaksregelen med adgang til å sette lavere aldersgrenser i arbeidsmiljøloven § 15-13 a andre ledd

fortsatt skal forstås snevert. Departementet presiserte i Prop.73 L (2024-2025) punkt 2.5.1 at:

«Sikkerhetsventilen skal fortsatt være en snever unntaksregel der det anses nødvendig av hensyn til krav til helse eller sikkerhet på arbeidsplassen. Det er viktig å unngå at utviklingen av muligheten for bedriftsinterne aldersgrenser fører til at unntaksregelen blir forsøkt benyttet ovenfor flere grupper av arbeidstakere enn den er ment for».

Adgangen til å fastsette en lavere aldersgrense enn 72 år for opphør av arbeidsforholdet er følgelig en snever unntaksregel som bare gjør seg gjeldende der «særlige hensyn til helse eller sikkerhet» gjør det nødvendig.

Det følger av endringslov 27. mai 2025 nr. 17 at «bestemmelser i tariffavtaler om lavere aldersgrense enn 72 år for opphør av arbeidsforhold kan gjelde inntil tariffavtalen utløper, jf. arbeidstvistloven § 5, men likevel ikke lenger enn tre år fra lovens ikrafttredelse». Kommunalt ansatte har hatt en tariffestet alminnelig aldersgrense på 70 år i tråd med arbeidsmiljølovens bestemmelser om bedriftsinterne aldersgrenser. Tariffavtalen for kommunal sektor ble imidlertid endret slik at den alminnelige aldersgrensen økte fra 70 til 72 fra 1. januar 2026, jf. SGS 2020 Pensjonsordninger § 6-1.

2.3 Den alminnelige aldersgrensen for næringsdrivende fastleger

Næringsdrivende fastleger er overfor kommunen ikke omfattet av arbeidsrettslige regler. Aldersgrensen for opphør av fastlegeavtalen følger derfor direkte av fastlegeforskriften § 12 tredje ledd, hvor det fremgår at fastlegeavtalen opphører uten oppsigelse når legen fyller 70 år.

3 Departementets vurderinger og forslag

3.1 Samfunnsmessige behov for økning av aldersgrensen for fastleger

For å følge opp pensjonsforliket 2024 vedtok Stortinget gjennom behandlingen av Prop. 73 L (2024-2025) flere lovendringer. Den tidligere adgangen i arbeidsmiljøloven § 15-13 a tredje ledd til å fastsette en lavere bedriftsintern aldersgrense enn 72 år ble opphevet. Det er dermed ikke lenger adgang til å fastsette en lavere aldersgrense enn 72 år, med mindre unntaksregelen i arbeidsmiljøloven § 15-13 a annet ledd gjør seg gjeldende. I forbindelse med pensjonsforliket ble det også besluttet at den alminnelige aldersgrensen for statsansatte skulle økes fra 70 til 72 år, i samsvar med aldersgrensen på 72 år i arbeidsmiljøloven.

Det har følgelig kommet til flere endringer som legger til rette for at eldre kan stå lengre i arbeid, begrunnet i sterke samfunnsmessige behov. Den demografiske utviklingen medfører at det vil bli en reduksjon av befolkningsandelen som er i arbeidsfør alder, samtidig med at det er utfordringer knyttet til knapphet på arbeidskraft, jf. Meld. St. 31 (2023-2024) *Perspektivmeldingen 2024*. Disse forholdene er også beskrevet i Prop. 73 L

(2024-2025) punkt 3.5.1 om økningen av aldersgrensen for statsansatte. Økningen av aldersgrensen for statsansatte fra 70 til 72 år og innskjerpingen av den tidligere adgangen i arbeidsmiljøloven til å fastsette bedriftsinterne aldersgrenser er noen av grepene som er tatt for å legge til rette for høyere sysselsetting blant eldre.

Departementet vurderer at de samme samfunnsmessige hensynene som ligger bak endringene beskrevet over, også gjør seg gjeldende for den alminnelige aldersgrensen for opphør av fastlegeavtalen. Departementet vurderer at en økning av aldersgrensen for opphør av fastlegeavtalen fra 70 til 72 år kan bidra til at eldre som ønsker det, kan stå lengre i arbeid. Økningen av den alminnelige aldersgrensen for fastleger er viktig for å sikre bærekraften i velferdsstaten, og kan også bidra til å redusere antallet personer som står uten fastlege. Helfos fastlegestatistikk viser at per mars 2026 er 168 av dagens fastleger i alderen 67-69 år, og nærmer seg dagens aldersgrense på 70 år. ²

Da den nye fastlegeforskriften trådte i kraft 1. januar 2026 ble også den øvre aldersgrensen for å inngå en tidsbegrenset avtale om fastlegevirksomhet hevet fra 75 til 80 år. Denne endringen hadde tilsvarende begrunnelser som er nevnt over, nemlig å legge til rette for å beholde flere fastleger i arbeid lengre, og dermed redusere antallet pasienter uten fastlege. Økningen av den øvre aldersgrensen fra 75 til 80 år for midlertidig avtale for fastleger var også naturlig for å harmonisere med aldersgrensen for bortfall av autorisasjon etter helsepersonelloven § 54 første ledd. Departementet vurderer at heving av den alminnelige aldersgrensen for fastlegers avtale i fastlegeforskriften § 12 tredje ledd vil være enda et viktig grep for å beholde fastleger i arbeid lengre, sikre bærekraften i velferdsstaten og redusere antall pasienter uten fastleger.

3.2 Aldersgrensen for ansatte fastleger

Selv om fastlegeyrket kan være krevende, medfører det etter departementets vurdering ikke på generelt grunnlag en uvanlig fysisk eller psykisk belastning sammenlignet med andre yrker. Det er klart for departementet at yrket som utgangspunkt kan utøves på forsvarlig vis frem til fylte 72 år uten en generell fare for pasientsikkerheten. For ansatte fastleger er i tillegg kommunen arbeidsgiver, med det ansvaret det innebærer for forsvarlige helsetjenester. Departementet kan derfor ikke se at det foreligger særlige hensyn knyttet til helse eller sikkerhet som tilsier en lavere aldersgrense for fastlegene enn den aldersgrensen på 72 år som ellers gjelder.

Økningen av aldersgrensen for fastleger i fastlegeforskriften medfører i utgangspunktet ikke endringer for ansatte fastleger, da aldersgrensen for ansatte fastleger etter en alminnelig fortolkning av arbeidsmiljøloven § 15-13 a nå er 72 år. Kommunalt ansatte har hatt en tariffestet bedriftsintern aldersgrense på 70 år. Adgangen til å ha bedriftsinterne aldersgrenser er opphevet, og kommunal sektor har økt også den tariffestede aldersgrensen til 72 år fra 1. januar 2026.

² [Fastlegestatistikk - Helfo](#)

På denne bakgrunn foreslår departementet at aldersgrensen for opphør av fastlegeavtalen i fastlegeforskriften § 12 tredje ledd endres fra 70 til 72 år, i samsvar med den alminnelige aldersgrensen i arbeidsmiljøloven. Prosessuelle krav ved opphør av ansatte fastlegers arbeidsforhold grunnet alder følger av arbeidsmiljøloven § 15-13 a, herunder bestemmelser om varsel og tid for fratreden.

3.3 Aldersgrensen for næringsdrivende fastleger

Etter gjeldende rett opphører fastlegeavtalen for næringsdrivende fastleger ved fylte 70 år. Som det fremgår ovenfor, foreslår departementet å endre aldersgrensen i fastlegeforskriften for ansatte fastleger til 72 år, i samsvar med gjeldende regulering i arbeidsmiljøloven. De samfunnsmessige begrunnelsene for å øke aldersgrensen gjør seg gjeldende også for næringsdrivende leger, men spørsmålet er om det foreligger særskilte hensyn som tilsier en lavere aldersgrense for denne gruppen fastleger. I vurderingen er det etter departementets syn relevant å se hen til de hensyn som etter arbeidsmiljøloven § 15-13 a annet ledd kan begrunne en lavere aldersgrense enn 72 år, som er hensyn til arbeidstakers egen helse eller sikkerheten ved yrkesutøvelsen.

Det er i utgangspunktet naturlig å vise til vurderingene for ansatte fastleger ovenfor. Hensynet til pasientsikkerhet kan imidlertid stille seg ulikt for de ulike tilknytningsformene for fastlegen. Men selv om kommunen ikke er arbeidsgiver for de næringsdrivende legene, mener departementet at hensynet til pasientsikkerheten ivaretas gjennom kommunens adgang til å si opp eller heve fastlegeavtalen i tilfeller hvor legen ikke lenger utfører arbeidet på forsvarlig måte, jf. fastlegeforskriften § 12 fjerde ledd. Departementet peker på at kommunen har det overordnede ansvaret for fastlegeordningen etter helse- og omsorgstjenesteloven §§ 3-1 og 3-2, og dermed må følge opp fastlegene som yter tjenester i ordningen på kommunens vegne.

Det vises i denne forbindelse også til at det for avtalespesialister i spesialisthelsetjenesten gjelder en aldersgrense på 72 år for opphør av avtalen, jf. Rammeavtalen mellom de regionale helseforetakene og Den norske legeforening punkt 10.3. Det er etter departementets vurdering ikke vesentlige forskjeller i arbeidet til avtalespesialister i spesialisthelsetjenesten og næringsdrivende fastleger, som kan begrunne ulike aldersgrenser.

Departementets vurdering er derfor at hensyn til helse eller sikkerhet ikke tilsier en lavere aldersgrense for utøvelsen av fastlegevirksomhet for næringsdrivende fastleger enn den som gjelder for ansatte fastleger. Departementet vil også peke på at det har gode grunner for seg å ha samme aldersgrense for ansatte og næringsdrivende fastleger, slik at det både for kommuner og leger er forutsigbare rammer for samarbeidet og frihet til å velge den organiseringen som er mest hensiktsmessig i det enkelte tilfellet. Departementet foreslår derfor å heve aldersgrensen for opphør av fastlegeavtalen fra 70 til 72 år også for næringsdrivende fastleger.

Det foreslås at forskriftsendringen skal tre i kraft fra 1. januar 2027, for å gi kommuner og leger tid til å innrette seg.

4 Økonomiske og administrative konsekvenser

Endringen innebærer at aldersgrensen for opphør av fastlegeavtalen endres fra 70 til 72 år. Endringen medfører isolert sett ingen kostnader for kommunene. Per 1. mars 2026 er det 168 fastleger (132 menn og 36 kvinner) som er i aldersgruppen 67–69 år. Det er allerede i dag mulig å inngå tidsbegrenset avtale med kommunen om videre fastlegevirksomhet etter fylte 70 år, jf. § 12 tredje ledd siste setning, og leger kan dermed også i dag stå i jobb ut over 70 år. Det er usikkert om flere fastleger etter endringen vil ende opp med å stå lenger i jobb, men kommunenes potensielle tilfang av fastleger vil øke dersom flere velger å fortsette i arbeid som fastlege.

Det er fortsatt utfordrende å rekruttere fastleger i mange kommuner, og endringen vil signalisere en ny forventning for et alminnelig tidspunkt for avslutning av avtalen. Endringen vil kunne innebære at listeinnbyggerne beholder sin faste fastlege lenger, inntil kommunen lykkes med rekruttering av en ny fast lege. Det vil således kunne unngås at listen betjenes av en eller flere vikarer i mellomtiden. Dette vil kunne bidra til bedre kontinuitet og til å redusere antall innbyggere på lister uten fast lege.

Fastleger har i dag rett på fritak fra legevakt fra 60 års alder. Hevet aldersgrense kan derfor føre til at en høyere andel fastleger får rett til fritak fra legevakt, noe som kan ha betydning for kommunenes mulighet til å dekke behovet for leger i vakt og dermed få økonomiske konsekvenser for kommunene.

5 Merknad til forskrift om fastlegeordningen i kommunene mv.

Til § 12 Avslutning av individuell avtale

Bestemmelsen er en videreføring av tidligere fastlegeforskrift § 32, men *aldersgrensen for opphør av fastlegeavtalen er endret fra 70 til 72 år*. Den øvre aldersgrensen for inngåelse av tidsbegrenset avtale er hevet fra 75 til 80 år.

(...)

Det fremgår av tredje ledd første punktum at den individuelle avtalen opphører uten oppsigelse når legen *fyller 72 år*. Det innebærer at fastlegen ikke kan kreve å få fortsette avtaleforholdet utover *fylte 72 år*. Dette er imidlertid ikke til hinder for at kommunen og fastlegen inngår en tidsbegrenset avtale utover *fylte 72 år*, men da ikke lenger enn til fylte 80 år. *Prosessuelle krav ved opphør av ansatte fastlegers arbeidsforhold grunnet alder følger av arbeidsmiljøloven § 15-13 a, herunder bestemmelser om varsel og tid for fratreden*. Formålet med aldersgrense er å sikre at grunnleggende hensyn til kvalitet, pasientsikkerhet og tillit til helsepersonellet og helse- og omsorgstjenesten blir ivaretatt i de tilfellene helsepersonell ønsker å videreføre pasientrettet virksomhet etter å ha oppnådd en særlig høy alder. Kommunen må ved forlengelse av avtalen sikre at det ytes fortsatt forsvarlige tjenester.

6 Forslag til forskriftsendring

I

I forskrift 2. desember 2025 om fastlegeordningen i kommunene mv. skal § 12 tredje ledd lyde:

Den individuelle avtalen opphører uten oppsigelse når legen *fyller 72 år*. Kommunen og legen kan inngå en tidsbegrenset avtale om fastlegevirksomhet ut over *fylte 72 år*, likevel ikke etter at legen er fylt 80 år.

II

Endringsforskriften trer i kraft 1. januar 2027.